

методів втручання держави в економіку (зниження податків на виробництво, запуск інвестиційного мультиплікатора через великомасштабні державні проекти та інше) – це має спонукнути до розвитку вітчизняного виробництва; формування соціальної відповідальності національного бізнесу – має звернути увагу бізнесменів на участь у вирішенні проблеми безробіття як на спосіб побудови позитивного бізнес-іміджу компанії; пошук нових ніш в міжнародній торгівлі шляхом створення нових продуктів та підсилення внутрішньогалузевої спеціалізації через диверсифікацію продукту чи подрібнення виробничого процесу. Зазначені заходи мають за мету не знову перерозподілити робочі місця у світі, а створити нові, що стане свідченням прогресу світової економіки в цілому.

1. *Andreoni V.* Use of WIOD to analyse the impact of trade: employment generation vs. emissions responsibilities [Electronic resource] / *V. Andreoni, I. Arto.* – Way of access: http://www.wiod.org/conferences/brussels/IPTS_background.pdf

2. World trade report 2013 [Electronic resource] / World Trade Organization. – Geneva, 2013. – 336 p. – Way of access: http://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/world_trade_report13_e.pdf

3. *Scott R.* China trade, outsourcing and jobs [Electronic resource] / *R. Scott, W. Kimball* / EPI Briefing Paper, December 11, 2014. – 60 p. – Way of access: <http://www.epi.org/publication/china-trade-outsourcing-and-jobs/>

4. World trade report 2008. Trade in a Globalizing World [Electronic resource] / World Trade Organization. – 177 p. – Way of access: http://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/anrep_e/world_trade_report08_e.pdf

5. *Kim A.* Three ways to bring manufacturing back to America [Electronic resource] / *A. Kim* / Washington monthly March / April 2013. – Way of access: <http://www.washingtonmonthly.com/magazine/march>

6. *Kim A.* Возвращение домой [Электронный ресурс] / *A. Kim* // World Economic Journal. – Режим доступа: http://world-economic.com/ru/articles_wej-243.html

7. *Hagerty J.* Once made in China: jobs trickle back to U.S. plants [Electronic resource] / *J. Hagerty* // The Wall Street Journal. – May 21, 2012 – Way of access: <http://www.wsj.com/articles/SB10001424052702304587704577333482423070376>

The article reveals the reasons of interdependence of labor markets in different countries. The difference between the nature of developed and developing countries participation in international business is analyzed. The statistical data are given concerning job losses in developed countries and the growing number of jobs in developing countries. It is revealed that the basis of these processes usually is excessive import of developed countries, including the reasons of offshoring. The aim of our study was to identify possible ways of settlement of conflicting interests of developed countries and developing countries in terms of jobs redistribution in the world due to international business.

Key words: international business, international trade, labor market, jobs, employment, export, import, offshoring, anti-offshore policy

УДК 331.1

Побережна К. В.

ВИЗНАЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ АСПЕКТІВ ПРАЦІ ПРИ ВИКОНАННІ НАУКОВО-ПРОЕКТНИХ РОБІТ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Досліджено теоретичні та практичні аспекти розвитку систем мотивації персоналу та визначено основні виклики сьогодення. Запропоновано підходи до формування мотиваційної моделі ефективного управління персоналом як необхідної складової розвитку трудового потенціалу малих та середніх підприємств.

Ключові слова: трудовий потенціал, мале та середнє підприємство, компенсаційна програма, мотиваційна модель, моніторинг процесів мотивації, інноваційний розвиток.

I. Вступ. Управління людськими ресурсами стає одним із найважливіших питань управлін-

ня бізнесом. Підприємства отримують виклики, які пов'язані з тим, що за дуже короткий час вони можуть втратити свої «традиційні» конкурентні переваги, серед яких результати інноваційних розробок, цінові стратегії; продукти, послуги, технології і т.п.

Саме тому, важливо, щоб вони прийшли до висновку, що людські ресурси – це найбільш специфічний та, можливо, найбільш важливий ресурс. Стратегічні цілі підприємства набувають певних змін, в яких розвиток компетенцій, управління системами та обмін знаннями відіграють ключову роль.

Коли підприємство працює в умовах відсутності свого стратегічного розвитку, і як

наслідок, відсутності замовлень та зниження обсягів виробництва, проблеми людських ресурсів стають залежними від економічного стану підприємства. Скорочення чисельності персоналу у такій ситуації стає досить ефективним управлінським рішенням. Економічне положення на таких підприємствах приводить до політики демотивування персоналу. Реальною загрозою в такій ситуації стає можливість втратити свій кваліфікаційний потенціал. Зниження кваліфікації може привести до зниження конкурентоздатності продукції підприємства.

Основні сучасні концепції використання ефективних мотиваційних систем закладено в наукових працях зарубіжних учених: Раймонда А Ное, Михаеля Армстронга, Маріанн Шо-моши Вереш, Річард Свансон та інших [1, 2, 3, 4].

Значний вклад у розвиток мотиваційної теорії внесли українські вчені – економісти, соціологи, психологи, філософи, такі як: Д. Богиня, А. Колот, М. Дороніна, В. Гриньова Н. Деєва, М. Романюк та інші. [5, 6, 7, 8].

Концепція мотиваційного розвитку зазнає істотної трансформації в глобальному економічному середовищі. Очікування підприємств щодо формування мотиваційних систем збільшуються. Акцент зміщується в напрямі впровадження змін, які підтримують стратегічні цілі, що забезпечують отримання доданої вартості в межах певного періоду часу.

II. Постановка завдання. Сьогодні в умовах динамічних соціально-економічних обставин найважливішою умовою життєздатності організації є адаптивність до умов зовнішнього та внутрішнього ринку праці. Більш того, щоб залишатися конкурентоздатною в сучасному бізнес-середовищі, організація повинна не тільки пристосовуватися до його вимог, але і вміти передбачати останні; відповідати на виклики не лише сьогоднішнього, але і завтрашнього дня. З фінансової точки зору, стає потреба все більш нагально виявляти ефективність і оперативність усіх бізнес-процесів та етапів реалізації проектних завдань.

Краща організаційна структура та інноваційні стратегії не можуть самі по собі привести підприємство до успіху. Слід зазначити, що в класичній теорії менеджменту основні завдання в площині управління людськими ресурсами полягали у забезпеченні високої продуктивності праці та низької плинності кадрів. Очевидно, що мотивація, компетенції,

рішення, співпраця, здібності і знання персоналу стають найбільш важливими складовими діяльності підприємства і потребують більш структурованого підходу при їх дослідженні.

III. Результати. Система залучення персоналу входить в концепцію системи управління якістю організації. Інноваційні процеси організації працюють саме в системах залучення. Якщо персонал не цінується належним чином, то організаційні зміни не приводять до поліпшення та не надають необхідних конкурентних переваг. Модель оплати праці формується на базових ставках і надбавках за навички, використання інновацій, за ефективне управління, наявність у працівника здібностей до даної роботи, яка перевищує середній рівень. Широко використовуються системи навчання, серед яких перевага віддається тренінговим програмам. Системі властивий низький рівень бюрократичного контролю.

Система зобов'язань використовується не часто, її організаційні вимоги включають оплату за стандартами організації, охорону праці і враховують умови внутрішнього ринку праці.

Інвестиції в людські ресурси – це довготермінові інвестиції, які потребують ефективного управління. Можуть визначати сприйнятливість суспільства до нових знань і технологій, створюють мотивацію до розвитку і прогресу.

Класична теорія і практика мотивації персоналу визначає, що при розробці системи мотивації, в першу чергу, необхідно врахувати стратегічні цілі компанії. В той же час, на наш погляд, слід також брати до уваги інші чинники: стадію розвитку, на якій знаходиться компанія, відокремлювати конкретні проектні завдання.

Концепція системи оплати праці обов'язково включає аспекти нематеріального стимулювання, додаючи їм особливу значущість на певних етапах розвитку проекту.

Ключові підходи до оплати праці мають бути прозорими. Кожен менеджер повинен розуміти, до чого приведуть ті або інші дії, як це може позначитись на оплаті праці та як потім корегувати відхилення плану від факту ключових показників. Тому на кожному етапі реалізації проекту застосування вказаних підходів до системи оплати праці має обов'язково супроводжуватися максимальною поінформованістю всіх стейкхолдерів про зміст обраної концепції оплати праці, технологію її впровадження, терміни, відповідальних осіб та інше.

Перша стадія розробки проекту часто характеризується відсутністю належного пла-

нування цього етапу, що несе певні ризики. Роботи, які виконуються є вже затратними, а доходи проект ще не генерує. При такій ситуації витрати (в разі реалізації масштабного проекту) можуть складати значні суми, оскільки потребують залучення сторонніх фахівців (консультантів) для найбільш якісного прогнозу, від якого безпосередньо залежить успіх проекту. Аналізуючи підходи до мотивації співробітників на даному етапі, необхідно відзначити, що часто при розробці проекту на цій стадії система оплати праці ніяк не пов'язана з результатами реалізації проекту. Проте важливим є мотивувати, наприклад, розробників бізнес-плану. Можна рекомендувати, що в разі відхилення запланованих показників від фактичних, не більше ніж на 3% вони отримують бонус у розмірі фіксованої суми або у вигляді відсотка.

Другий етап потребує дотримання термінів реалізації календарного плану, який було розроблено на першому етапі. Це досить важливо, тому що доходів від реалізації проекту на даному етапі ще немає. У той же час витрат, за проектом стає все більше. Окрім інвестицій, виникають витрати на поточне функціонування проекту (зарплата, оренда, податки, загальногосподарські витрати і тому подібне). Порушення термінів реалізації даного етапу приведе до зміни реалізації продукції на більш пізній термін. Відповідно збільшиться і термін окупності. Саме на цьому етапі стає особливо актуальним основний принцип – платити за якісне і своєчасне виконання роботи. А формування системи оплати праці розробників та менеджерів проектів повинно відбуватися, перш за все, за ефективними результатами їх діяльності. Визначимо особливості проведення даного етапу:

а) Індивідуальна премія (ІП) нараховується на підставі виконання завдань, які визначаються в індивідуальному плані на кожен місяць. Кожне окреме завдання має певний ваговий коефіцієнт. Їх сума дорівнює 100%. Невиконання визначених завдань приводить до відповідного зменшення індивідуальної премії;

б) найбільш важлива вимога до реалізації інвестиційного проекту – використання командного підходу в управлінні. Саме тому виникає необхідність «висвітлення» в доходах працівників корпоративної премії (КП). Механізм нарахування корпоративної премії в даному випадку необхідно пов'язувати із результатами виконання календарного плану робіт і цілей бізнес-плану командою в цілому.

Важливим на третьому етапі є контроль фінансово-економічних результатів діяльності підприємства. Тому доцільно в індивідуальних планах надавати максимальні бали за досягнення цілей саме за цими показниками (об'єм продажів, зменшення витрат, чистий прибуток і т.п.). В рамках корпоративної премії доцільно використовувати відсоток від чистого прибутку і мінімізації відхилень плану від факту. Важливим завданням в щомісячних індивідуальних планах керівників стає своєчасне складання і виконання бюджету підрозділів, планове зростання об'ємів продажів. У структурі ІП для співробітників, які пов'язані безпосередньо з продажами, може бути виділена складова, що розраховується як відсоток від особистого об'єму продажів (або від маржинального доходу).

На четвертому етапі ми рекомендуємо використовувати стандартну систему оплати праці (ВО) за результатами, які направлені на виконання індивідуальних місячних планів. В порівнянні з попереднім етапом акцент в індивідуальних завданнях переноситься із зростання об'ємів продажів на оптимізацію і скорочення витрат, фінансово-економічні показники. Даний етап є завершальним – підводяться підсумки реалізації проекту. Тому можливе формування системи преміювання за підсумками результатів всього проекту. Система преміювання має бути розроблена і доведена до співробітників перед початком реалізації проекту. Вона може бути реалізована, наприклад, у вигляді відсотка від прибутку проекту і з врахуванням поетапності виконання робіт.

У таблиці 1 приведені основні етапи інвестиційного проекту, їх зміст, а також зразок структури сумарних доходів, які отримують виконавці проекту.

Одним з найважливіших елементів для успішного виконання проектних робіт та впровадження змін є успішне проведення організаційно-мотиваційного аналізу.

Нормативний характер моделі забезпечується вибором оцінки. У дослідженні була використана репрезентативна вибірка співробітників. Складова управління персоналом наведена в організаційній складовій підприємства (таблиця 2).

Дослідження проводилося на підставі вибраної оцінки цільових завдань, з інструментом послідовних процедур. Методом для кількісного дослідження обрано процедуру тестування (внутрішнє, зовнішнє), аналіз ста-

Таблиця 1

Структура доходу на різних стадіях реалізації проекту

Стадія проекту	Характеристика стадії проекту	Структура доходу, %		
		ВО	ІП	КП
Перша	Експрес-аналіз бізнес-ідеї, розробка бізнес-плану, переговори з потенційними учасниками	10	80	10
Друга	Пошук потенційних інвесторів проекту, залучення фінансування і інвестування	10	45	45
Третя	Реалізація основних положень проекту. Старт бізнес-пропозиції.	10	65	25
Четверта	Підсумки реалізації проекту. Зростання продажів і доходів.	80	10	10

тистичного матеріалу та вивчення громадської думки.

IV. Висновки. Проведений аналіз показав, що провідні вітчизняні та міжнародні компанії мають певний інструментарій моніторингу стратегій, які показують в ієрархії цілей ступінь зосередженості на фінансовій ефективності, внутрішні організаційні стандарти, компетенції співробітників та задоволеність клієнтів. Для того, щоб використовувати такі підходи, підприємства проводять регулярну оцінку своєї попередньої роботи, а також порівнюють свою конкурентну позицію з урахуванням кон'юнктури ринку.

Необхідно враховувати цю інформацію не тільки на організаційному рівні, але і давати директивні розпорядження для співробітників з роз'яснення вимог і планування їх індивідуальних внесків у загальну справу, безумовно, спираючись на мотиваційну систему підприємства.

Керівництво часто не має надійних інструментів і методологічних знань для складних організаційних перебудов, систематичного, регулярного відображення і логічної структуризації підприємства. Саме тому, досить часто, управлінські рішення засновані на інтуїції та індивідуальних ідеях.

У зв'язку з впливом економічної, політичної, технологічної та інформаційної глобалізації як перед великим, так і перед малим та середнім бізнесом нагально стають питання підвищення ефективності, зниження витрат, управління конфліктами, підвищення продуктивності праці та формування адаптивної системи мотивації праці та інш.

Необхідно формувати таку модель управління мотивацією, яка б надавала своєчасний

зворотній зв'язок і показувала, яких результатів досягло підприємство щодо задоволеності і мотивації своїх співробітників, якості оцінювання співробітників і методів винагороди, задоволеність співробітників. А також давала змогу виявити непрямі показники впливу, а саме:

- планування кар'єри;
- професійного розвитку;
- лояльність по відношенню до організації;
- задоволеність роботою;
- отримання підтримки.

Така модель демонструє, як підприємства, що досліджувались використовують навички, знання і компетенції свого персоналу. За допомогою системи спеціальних анкет, модель дає відповіді, як організація мотивує, розвиває і використовує знання та навички своїх співробітників на індивідуальному, колективному та організаційному рівнях.

Модель дає можливість продемонструвати, як відбувається процес виявлення і розвитку навичок і вмінь співробітників. Додатковий елемент такої моделі – це виявлення засобів діалогу між організацією та її співробітниками.

Під час оцінки елементів статистичних груп можливо дослідити, чи існує відповідно різниця за певними критеріями у керівників і працівників, або чоловіків і жінок.

Оцінка узгодженості елементів, які відрізняються від середнього значення розкриває відповідну різницю підходів у подвійній оцінці. Наступним кроком є оцінка характеристик обраних елементів на основі тестів. При проведенні оцінки, групи можуть бути сформовані в рамках кожного елементу, для забезпечення її більшої диференційованості.

Основні параметри складових аналізу організаційного процесу підприємства

Складові	параметри
Проведення аналізу	організаційних зв'язків; чинників, що впливають на організаційну структуру; організаційної структури і зв'язків із зовнішнім середовищем; вибір показників, що впливають на організаційний розвиток і характеристику його організації; кількісних чинників та взаємозв'язку між організаційною структурою і ефективністю організації; взаємодії обраної стратегії – структури – ефективності підприємства та його зовнішнього оточення; відповідальності за виконання доручень; гнучкості та адаптивності; обраної системи мотивації та системи стимулювання, що її забезпечує
Розмір задачі	організація в цілому; частина організації; окремий бізнес-процес; часткові навички; особисті навички
Система управління персоналом	окремі підсистеми, їх взаємозв'язок та ефективність використання
Кваліфікаційна система	кількісні і/або якісні параметри
Метод для формування параметру оцінки	кореляція індикаторів критеріїв виконання з максимальною оцінкою; співвідношення функції результату / витрати; індикатори дискваліфікації, їх середня величина, варіативні значення; порівняльний аналіз, причинно-наслідкові зв'язки;
Метод оцінки	послідовний; граф асоціації; моделювання; нормативно-діагностичний аналіз;
Використання допоміжного методу для проведення оцінки	графічний метод; аналіз переваг; анкетування; аналіз PARETO
Число учасників аналізу	кількість людей і/або груп
Структурні елементи кваліфікаційної системи	ресурси; централізація – децентралізація; здібності – результати

Така оцінка дозволить ідентифікацію чітко визначеної перехресної кореляції за елементами. Це також сприяє виявленню зон, що потребують поліпшення. Наприклад: стратегічний підхід; долученість та лояльність; моделювання управлінських ролей; робота в командах.

Основними стимул-реакціями в організаційній поведінці українських підприємств можуть стати:

1. Прагнення працівників до результативного виконання своїх обов'язків, отримання підтвердження того, що вони є залученими до важливої спільної справи.

2. Задоволення і радість від своєї роботи, особиста причетність до неї, відповідальність за результати, аби їх дії були важливі для підприємства.

3. Можливість оцінити кожному працівнику свою значущість в колективі.

4. Постійне набуття в процесі роботи нових знань, умінь і компетенцій.

6. Можливість самоконтролю, самооцінки та делегування повноважень з прийняття самостійних рішень.

7. Безпосередня участь працівників в процесі формування кадрової політики, при цьому, спираючись на їх знання і досвід, враховуючи їх кар'єрні позиції.

8. Поліпшення умов праці.

9. Заохочення ініціативи.

10. Надання інформації про результати і якість професійної діяльності.

Комплексна система мотивації включає три основні складові: матеріальну, соціальну і корпоративну мотивацію співробітників. Система матеріальної мотивації, як правило, використовується в будь-якій компанії і не вимагає особливих пояснень. Програми соціальної і корпоративної мотивації сьогодні також діють в багатьох українських компаніях.

Було досліджено роботу підприємств малого та середнього бізнесу (МСП). Це підприємства, які створювались у ринкових умовах (наприклад, такі, як ТОВ «Спрут-А», ТОВ Фірма «Кода», ТОВ «Технополіс Машинобудування», ТОВ ВКФ «Екстра» та інші). Вони мають свою ринкову нішу (доля, якої складає у середньому на ринку регіону 25-30%, на національному ринку 5-10%), у них відсутній зайвий персонал (набирали стільки людей, скільки потрібно та з відповідною кваліфікацією). У середньому чисельність персоналу складала 25-40 осіб.

Серед найбільш ефективних мотивів для підприємств можна зазначити мотиви, які пов'язані з оплатою праці. Слід підкреслити, що підвищення кваліфікації не завжди є таким мотивом, тому що існує певний розрив зв'язку «кваліфікація – оплата праці».

МСП здатні виплачувати своєму персоналу достатньо високу та відповідну заробітну плату. В такому випадку проблема управління мотивацією розбивається на соціальну, коли стимули, що використовуються дають максимальний ефект та економічну – пошуку можливих підходів у зниженні податкової частини заробітної плати.

Отриманий рейтинг реальних мотивів персоналу узгоджується з фінансовими можли-

востями підприємства. Результатом таких дій стає документ «Пакет розподілення компенсаційних програм». Приведемо розподілення пакету компенсаційних програм, які були розроблені підприємством ТОВ ВКФ «Екстра»: програма збереження здоров'я, програма підвищення кваліфікації та навчання, програма підтримки лояльності, програма збереження коштів, програма підтримки статусу, програма формування та розвитку креативного мислення співробітників.

Які заходи цієї програми і для яких соціально-професійних груп можуть бути використані, розміри і терміни різних виплат, послідовність впровадження тих чи інших програм, відповідальність за їх використання, питання фінансування – все це може бути визначено як управління на підставі мотивації.

Зазначимо, що мотивація, з одного боку, являє собою інтернаціоналізований тип культури та можливості соціально-економічної системи реалізовувати закладений в цій культурі тип мотивації, а з іншого – це процес співпадіння цілей підприємства з цілями працівника для найбільш повного забезпечення потреб кожної сторони.

Таким чином, модель мотиваційного розвитку є необхідною складовою формування та ефективного використання трудового потенціалу підприємства.

1. *Fundamentals of human resource management / Raymond A. Noe ... [et al.]. – 4th ed., McGraw-Hill/Irwin, New York, 2011*

2. *Handbook of human resource management practice / Michael Armstrong. – 13th Edition., Kogan Page Publishing, London, 2014*

3. *Somosi M., Savchenko O., Nesterenko R. Intuition changes in international labor market and human resource management / O. Savchenko // Формування ринкової економіки. – 2010. – С.160-168*

4. *Swanson R. A. Human resource development and its underlying theory / R.A. Swanson // Human Resource Development International. – 2001. – № 4 – P. 299-312.*

5. *Богиня Д. П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д. П. Богиня, М. В. Семкіна. – К.: Шторм, 2003. – 284 с.*

6. *Снігак В. В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств / В. В. Снігак // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 6. – Т. 2. – С. 178-181.*

7. *Гриньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: [монографія] / В. М. Гриньова, І. А. Гривіна. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2007. – 184 с.*

8. *Механізм мотивації управлінського персоналу: [наук. вид.] / [М. С. Дороніна, Л. О. Сасіна, В. М. Лугова, Г. М. Надьон]. – Харків: АДВАТМ, 2010. – 240 с.*

Theoretical and practical aspects of motivation systems and the main challenges are investigated. Approaches to the formation of the motivational model of effective personnel management as a necessary component of the employment potential of SMEs are offered.

Key words: labor potential, small and medium enterprises, the compensation program, motivational model, monitoring processes of motivation, innovative development.

УДК 331.56

Шекета Є. Ю.

ДОВГОТРИВАЛЕ БЕЗРОБІТТЯ В КАРПАТСЬКОМУ РЕГІОНІ УКРАЇНИ: ОСНОВНІ ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ

Здійснено оцінку та проаналізовано динаміку довготривалого безробіття на ринку праці Карпатського регіону. Досліджено основні причини формування довготривалого безробіття, проведено їх оцінку та ґрунтовний аналіз.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, безробіття, довготривале безробіття, трудовий потенціал, робоча сила, економічно активне населення, політика зайнятості.

I. Вступ. В умовах переходу України до ринкової економіки та наявного військового конфлікту, який спіткав Україну за останні два роки, проблема безробіття стала однією з найголовніших проблем вітчизняної економіки.

Причиною такого розповсюдженого явища є неефективність використання робочої сили у минулому і відсутність економічних умов, які б дали змогу людям застосовувати свої навички у продуктивній роботі за пристойну плату. Особливої уваги потребують питання щодо дотримання принципів гідної праці, гарантування соціального захисту, дотримання загальних прав людини в соціально-трудої сфері, впорядкування міжнародних міграційних потоків. Стан ринку праці й тенденція до зростання числа безробітних свідчать про потребу прийняття термінових заходів, необхідних для вирішення проблеми зайнятості та створення робочих місць, а система допомоги безробітним потребує докорінного реформування. Безробіття не може бути доцільним ні в економічному, ні в соціальному плані, оскільки його зростання створює цілий комплекс проблем: скорочується купівельна спроможність населення, бюджет втрачає платників податків, підприємство – персонал, зростають ризики соціального напруження та додаткові витрати на підтримку безробітних.

Проблема безробіття є актуальною на сьогоднішній день і вимагає розробки та реалізації соціальних гарантій як від держави, так і від регіональних органів влади. Безробіття потребує негайного вирішення і глибокого наукового аналізу та вироблення на цій основі практичних рекомендацій, які можуть використовуватися для розробки і реалізації ефективної соціально-економічної політики, направленої на забезпечення продуктивної зайнятості економічно активного населення країни, зменшення рівня безробіття до мінімального соціально-допустимого рівня.

Враховуючи наявне теоретичне підґрунтя вітчизняних та зарубіжних науковців, існує достатньо невирішених питань при дослідженні проблем зайнятості та безробіття. Значний внесок щодо вирішення зазначених проблем внесли такі науковці як Бандур С. І., Брич В. Я., Волкова О. В., Онікієнко В. В., Заяць Т. А., Іванова Л. В., Колот А. М., Купець О. В., Лібанова Е. М., Лісогор Л. С., Маршавін Ю. М., Нижник В. М., Петрова І. Л., Романюк М. Д., Семикіна М. В. та інші. Вкрай актуальним є питання дослідження причин безробіття, оскільки воно дозволяє визначити його вектор руху та сформулювати основні тенденції та зміни у майбутньому.

II. Постановка завдання. Ціль даної статті полягає в оцінці та аналізі ринку праці Карпатського регіону з метою формування основних причин виникнення довготривалого безробіття.

III. Результати. Довготривале безробіття є тим бар'єром, який заважає економіці країни чи регіону рухатись по криві своїх потенційних можливостей, тобто, відбувається відставання фактичного ВВП від потенційного, та, як наслідок, зниження темпів економічного зростання. Тому важливою частиною нашо-